



Nombre del alumno:

Mabel Domínguez Aguilar

Nombre del profesor:

Mtra. Sandra Daniela Guillén Pulido

Maestría en Administración

Materia:

Administración de Recursos Humanos

Nombre del trabajo:

Ensayo unidad I y II

INTRODUCCIÓN

Los cambios que se han producido en las organizaciones durante las últimas décadas, han evidenciado la necesidad de reformular la forma en que se gestionan.

En este escrito se plantea la importancia de una buena administración de los recursos humanos, ya que su función dentro de las empresas ha pasado a ser de vital importancia para la supervivencia y éxito de las mismas.

Por lo que se expone una serie de información que nos muestra la manera correcta de llevar la función derivada de la administración de la fuerza laboral. Siendo los directivos de las organizaciones quienes las conducirán de manera exitosa para alcanzar los objetos organizacionales.

La administración de Recursos Humanos es la base del desarrollo productivo de las empresas, por lo que debe promover técnicas que le ayuden a optimizar el talento humano de una organización.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos representan todo personal que labora dentro de una empresa, u organización social, son los encargados directamente del desarrollo productivo de la misma por lo que el buen manejo de ellos tendrá como conclusión su éxito.

En la actualidad la administración de dichos recursos tiene la responsabilidad de gestionar el talento que ingresa a las empresas, capacitándoles y brindándoles un entorno óptimo para mantener la motivación y su permanencia dentro de la empresa. Esto implica una serie de procesos para encontrar a la persona idónea que cumpla con las características y habilidades requeridas para lograr de forma eficiente y eficaz los objetivos de las organizaciones.

Wayne Mondy y Robert M Noe nos indican que “es la utilización de personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. Como consecuencia, los gerentes de cada nivel deben participar en la administración de recursos humanos”.

Sugiriendo que, como mencione anteriormente son la fuerza productiva y quienes marcaran la pauta del éxito organizacional.

La fuerza laboral o de trabajo se entiende por el conjunto de capacidades con el que cuenta cada individuo que labora dentro de la organización; físicas, mentales, intelectuales, técnicas, entre otras.

Lo que nos sigue mostrando que encontrar al personal eficiente y entregada es cada vez mas difícil, ya que la estructura laboral con la que las grandes empresas se formaron, no concuerda con las demandas y valores de las nuevas generaciones en edad productiva, aunado a esto la poca o nula experiencia con la que cuentan, lleva a las empresas a invertir más recursos en el área de capacitación. Sin embargo, estos también pueden aportan ciertos beneficios tecnológicos que abren la puerta a un sinfín de avances y herramientas que facilitan y mejoran el trabajo de los mismos.

Siendo las empresas consientes, que depende de ellas generar un ambiente de trabajo agradable para el trabajador, el cual le permita realizar de manera optima su trabajo, incrementando seguridad y gusto por el mismo lo que logra que como coloquialmente se dice se “pongan la camiseta”. Los ejecutivos gerenciales de recursos humanos deben estar siempre buscando formas de ser más competitivos en base al desempeño de sus empleados, quienes

son el valor agregado de las empresas, esto nos lleva a una serie de tendencias que impulsa a las empresas a mantenerse en constante evolución para permanecer en el mercado; la globalización genera competencia directa extranjera que hacen a las empresas esforzarse para lograr subsistir delante de sus productos que cuentan en ocasiones con estándares de calidad más elevados dependiendo el país de fabricación, esto obliga a un continuo desarrollo en todas las áreas de la empresa en especial la de producción donde se encuentra los recursos humanos.

Los avances tecnológicos son constantes, por lo que el no avanzar con ellos sugiere que las empresas perderán oportunidades de negocios y no permitirá que avance con la rapidez que brinda la tecnología o en su caso que la empresa desaparezca. Esto influye en los requerimientos de las vacantes de las empresas, ya que entre más tecnología se use dentro de estas, más habilidades deberá tener el personal, lo que lleva en ocasiones a buscar la subcontratación de algunos servicios que cuenten con personal especializado para garantizar la excelencia, siendo cada vez más común ya que aun cuando existe un desempleo considerable en nuestro país, la escasez de personal eficiente y comprometido es cada vez mayor.

Las generaciones productivas de la actualidad no cuentan con los valores de sus antecesores, por lo que son un reto de adaptación, sin dejar de mencionar que pueden proveer fortalezas en el ámbito tecnológico.

Hoy en día, los empleados de una organización cuentan con una serie de derechos respaldados por la ley, lo que origina mayor sentimiento de seguridad y pertenencia. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 concluye que los trabajadores tienen derecho a un trabajo digno y una remuneración justa, así mismo estipula las condiciones que debe tener cualquier empleado en su centro de trabajo. Con ellos permite a ambas partes conocer específicamente sus derechos y obligaciones, generando un adecuado ambiente de trabajo y a su vez evita conflictos futuros.

De este artículo emana la Ley Federal del Trabajo que abarca ampliamente lo mencionado anteriormente. Con el paso del tiempo se ha otorgado un serie beneficios a los empleados establecidos es diversas leyes e instituciones como lo son Ley del Seguro Social que se centra en el aseguramiento de la salud y bienestar físico, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que establece las normativas que deben tener los establecimientos para evitar riesgos de accidentes en ellos, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores que apoya al trabajador en la adquisición de una vivienda digna y la Ley de sistemas de ahorro para el Retiro, estas deberán ser aportaciones basadas en el salario del empleado y amparadas por el patrón.

PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Esta actividad se enfoca justamente en el proceso que usara la empresa para identificar las necesidades futuras de personal y con ello crear estrategias adecuadas para gestionar el talento requerido. No solo se trata de encontrar el personal de una vacante dentro de la empresa, si no de encontrar a la persona competente para ello, así como crear un ambiente cómodo, la motivación adecuada y la adaptación de puesto-empleado, permitiendo potencializar las capacidades de los mismos, demostrado que los empleados felices, son más productivos y comprometidos.

Para lograr esto, el diseño de puesto debe ser preciso, ya que es de vital importa para lograr que la persona indicada llegue a el y se acople teniendo en cuenta la estructura de las actividades, cualidades, conocimientos intelectuales y/o técnicos, habilidades y responsabilidades, así el nivel jerárquico que ocupara, siendo diferentes para cada puesto en la organización.

La descripción de puestos cuenta con información que debe identificar el rol que juegan las personas dentro de la organización, por lo que se empieza con un título o nombre del puesto, pudiendo desde ahí comunicar de que se trata el trabajo a realizar, la actividad será la descripción de las tareas a realizar para cumplir con su obligación lo que significa la razón de la existencia del puesto, y el resultado esperado de acuerdo a la forma en que se realizó la actividad.

Su análisis debe ser meticuloso para lograr una descripción adecuada, concisa y coherente, teniendo métodos en lo que el área de recursos humanos puede apoyarse para su elaboración; siendo algunos: la observación del analista a un trabajador cuando realiza su trabajo, la entrevista al personal para que ellos mismos describan las actividades que realizan, cuestionarios aplicados a los trabajadores, teniendo en cuenta que debe ser claro para su fácil

contestación, comités encargados de elaborar la descripción por conocimientos y experiencia y métodos mixtos que es la combinación de los métodos arriba mencionados.

El contar con la descripción de puesto, ayuda tanto a las organizaciones como al empleado; optimizando los recursos, identificando los requerimientos del puesto, brindando claridad al empleado de sus responsabilidades y tareas a realizar lo que mejora de manera interna la coordinación de las actividades de toda la empresa.

La determinación de requerimiento de personal se obtiene de una serie de análisis que indican en base a pronósticos, cálculos o sistemas; la cantidad de personal que será necesario para completar la producción proyectada en el tiempo deseado.

Los reglamentos laborales deben existir en todas las organizaciones indistintamente del giro al que se dediquen, estos pueden tener impacto positivo en los colaboradores de las empresas si este encuentra un punto de equilibrio entre el crecimiento organizacional y los beneficios al trabajador.

CONCLUSIÓN

Se puede concluir que la administración de Recursos Humanos es clave esencial del buen funcionamiento y éxito de la empresa.

Siendo un proceso amplio que se enfoca en encontrar al talento humano idóneo que cumpla de manera óptima los objetivos de la organización, guiándolos de manera justa, motivando con incentivos correctos, capacitando y maximizando capacidades y habilidades que lleven a crear una atmósfera de relación estrecha de agradecimiento y pertenencia del personal con la empresa. Lo que puede lograr el crecimiento y permanencia en el mercado de las empresas, a su vez generando mejor y mayor productividad.

Los directivos de esta área deben desarrollar métodos adecuados e información precisa para lograr la captación y gestión de los mejores candidatos y retenerlos dentro de la empresa.

REFERENCIAS

Guillen, S. septiembre 2020. Antología Administración de Recursos Humanos.

Gil, E. abril 2015 <https://es.slideshare.net/ErvinGil/analisis-de-requerimientos-de-personal>

Sánchez, L. abril 2010. <https://www.emprendepyme.net/planeacion-de-recursos-humanos.html>

Varios Autores. noviembre.2020. [https://www.milenio.com/opinion/vari-
autores/universidad-politecnica-de-tulancingo/la-normatividad-laboral-en-mexico](https://www.milenio.com/opinion/vari-
autores/universidad-politecnica-de-tulancingo/la-normatividad-laboral-en-mexico)